

ACCORD D'ENTREPRISE : POINT SUR LES DISCUSSIONS EN COURS

Un accord de méthode signé le 7 février 2024 vise à structurer la conduite des **négociations d'un futur accord d'entreprise** (hors SIREHNA). Les premiers thèmes négociés sont ceux de l'actuel titre 3 à savoir : **la classification – la rémunération – l'évolution professionnelle – les contrats de travail – la formation professionnelle**.

Si la Direction a dénoncé l'accord, elle repart pourtant du même texte ... tout en **supprimant plusieurs garanties** (notamment salariales).

CLASSIFICATION (article 3.1 de l'accord actuel)

Stricte application de la convention collective de la Métallurgie.



REMUNERATION (article 3.2 de l'accord actuel)

L'accord d'entreprise **actuel prévoit un système de grille des minimas** indexé sur la métallurgie avec un écart significatif favorable aux salariés. En effet, lorsque les minis de la métallurgie sont revalorisés (chaque année), la grille Naval Group évolue à l'identique. C'est une garantie pour l'ensemble des salariés qui sont au seuil de rémunération de voir leur salaire augmenter.

Demain, **plusieurs régressions sociales** sont souhaitées par la Direction :

- **Suppression de la grille des minimas** Naval Group : référence aux minis de la Métallurgie !
- **Prime d'ancienneté** des non cadres versée au bout de **3 ans au lieu de 1 an**.
- **Aucune garantie** en matière de rémunération pour les **cadres** (hormis F11/F12, voir plus bas)



La Direction fait diversion en proposant les **maigres mesures** suivantes :

- **Suppression du niveau B3**. Les salariés concernés seront sur une fiche emploi B4 ; preuve que NG s'arrange avec les fiches emplois et la convention collective !!
- **Garantie pour les niveaux B4 à D8** d'un salaire mini de 30k€ ...
- Amélioration de la **rampe de lancement** pour les nouveaux embauchés sur une fiche emploi F11/F12 (démarrage directement sur le seuil de rémunération 4 ans)
- Garantie d'un **rdv avec le manager en cas d'absence d'augmentation individuelle pendant 3 ans** (cadres et non cadres)
- Référence aux **salaires du marché** (avec l'aide d'un cabinet externe) pour déterminer la politique d'évolution salariale sans communiquer d'éléments aux salariés...

La **CFE-CGC** demande à la direction de **revenir à la raison et de mettre en place une grille des minimas salariaux** comme certains grands groupes de la Métallurgie. Il en va de l'attractivité de Naval Group et cela donnera de la visibilité aux salariés en matière de rémunération.

EVOLUTION PROFESSIONNELLE (article 3.3 de l'accord actuel)

Le DRH Groupe reconnaît que la **réflexion n'est pas « mûre »** à ce stade et renvoie les discussions à plus tard.

Pourquoi alors avoir dénoncé l'accord d'entreprise sans avoir réfléchi préalablement à la suite ?



Réconcilions performance et bien être au travail

Vos délégués syndicaux centraux:
Samuel MOINAUX Olivier TEISSEIRE



Négo

ACCORD D'ENTREPRISE : POINT SUR LES DISCUSSIONS EN COURS

CONTRATS DE TRAVAIL (article 3.4 de l'accord actuel)

Mise en conformité de l'accord avec les dispositions de la convention collective (reprise d'ancienneté, période d'essai, préavis ...).

Concernant la **reprise de l'ancienneté**, la **CFE-CGC a obtenu** cette reprise en cas de mobilité depuis une filiale qu'elle soit ou non détenu majoritairement par Naval Group. Il est regrettable que la **Direction se refuse de prendre en considération l'ancienneté des sous traitants** embauchés en CDI (alors que certains exercent au bénéfice de Naval Group depuis de longues années).

La Direction fait droit à **une demande de la CFE-CGC** concernant les salariés reconnus travailleurs handicapés qui, au même titre que les salariés de 50 ans et plus, bénéficieront d'une **majoration de 30%** de leur **indemnité de licenciement** compte tenu de la difficulté pour ces derniers de retrouver facilement un emploi en cas de rupture de leur contrat.

Par ailleurs, la **CFE-CGC** a demandé à ce qu'en cas de perte de l'habilitation au secret défense, la **Direction s'engage à repositionner** le salarié non pas uniquement sur son site comme aujourd'hui mais également au sein d'un autre établissement ou d'une société du Groupe.



FORMATION PROFESSIONNELLE (article 3.5 de l'accord actuel)

Le sujet a disparu dans la proposition de texte de la Direction !



DISCUSSIONS SUR LE DROIT SYNDICAL (Titre 1 et 2 de l'accord actuel)

Pour la Direction « *le dialogue social est un socle essentiel de l'organisation et doit faire partie de l'ADN de l'entreprise* » avec la nécessité d'une amélioration de la qualité relationnelle entre les parties prenantes.

Cependant, elle **veut réduire le volume des crédits d'heures syndicale (CHS)** et revoir le mode de fonctionnement de certaines commissions. La **Direction reconnaît** que la prise en compte de la charge entre les mandats et les activités opérationnelles est un **axe de progrès majeur**, à la main de la Direction, pour maintenir la présence des corps intermédiaires qu'elle qualifie comme importante.

La **CFE-CGC** demande un éclairage sur cette réduction d'heures et alerte sur les difficultés (incompatibilités) actuelles de tenir un poste opérationnel et un mandat syndical. Elle pointe **l'importance de l'engagement syndical** et de la latitude qui doit être laissée aux représentants syndicaux d'exercer leur mandat dans de bonnes conditions. La **CFE-CGC** a rappelé également l'existence des risques de RPS chez les représentants du personnel et les militants syndicaux. La **CFE-CGC** rappelle enfin **l'enjeu commun** tant pour les syndicats que pour la Direction du renouvellement des **instances en 2026** et propose la rédaction d'une **charte sur les représentant(e)s du personnel et leur évolution professionnelle**.



PROCHAINE REUNION
LE 25 AVRIL 2024



Réconcilions performance et bien être au travail

Vos délégués syndicaux centraux:
Samuel MOINAUX Olivier TEISSEIRE



Négo